

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT RUMBAI PESISIR KOTA PEKANBARU

Prihati dan Hernimawati
Universitas Lancang Kuning
Email : prihati@unilak.ac.id

Abstract

Permasalahan yang timbul adalah sejak pemindahan kantor kurangnya inovasi yang dilakukan aparatur kecamatan dalam mengelola sarana dan prasarana, seperti belum melakukan renovasi/ tata ruang kantor baik internal maupun eksternal. Kemudian kurang stabilnya penyelenggaraan pemerintahan karena belum mengacu pada rencana tata ruang wilayah. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi di Kantor Camat Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru dan menganalisis hambatan budaya organisasi di Kantor Camat Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru.

Penelitian di lakukan di Kantor Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur kantor camat. Mereka dipilih karena terjangkau. Camat dijadikan sebagai Key Informan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sensus. Sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan observasi, wawancara dan kuestioner. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Dari kegiatan penelitian yang dilakukan diketahui budaya organisasi di Kantor Camat Rumbai Pesisir sudah berjalan dengan cukup baik. Karena secara umum, aparatur sipil negara (ASN) di Kecamatan Rumbai Pesisir sudah memahami pengertian budaya organisasi. Yakni, sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Kata Kunci: *Analisi, Budaya, Organisasi*

Abstract

The problems arising from the transfer of the office is the lack of innovation that made the apparatus districts in managing facilities and infrastructure, such as has not been doing renovations / office layout both internal and external. Then less stable governance for not referring to the spatial plan. The objectives to be achieved is to analyze how the organizational culture at the Head Office of Coastal Rumbai Pekanbaru and analyze barriers in organizational culture Rumbai Coastal District Office of Pekanbaru.

Research done at the District Office Rumbai coastal city of Pekanbaru. The population in this study is the apparatus of the district office. They were selected because it was affordable. Camat serve as Key Informants. The sampling technique used is the census. Sources and types of data in this study are primary and secondary. In order to gather the necessary data, then used observation, interview and questionnaire. Data was analyzed by qualitative deskriptif.

The research activities conducted in the organizational culture known Rumbai Coastal District Office has been running pretty well. Because in general, sipil state apparatus (ASN) in the District Rumbai Coastal already memahami understanding organizational culture. Namely, a characteristic which is upheld by the organization and being a role model organization as a differentiator between one organization to another or organizational culture is also defined as the values and norms of behavior accepted and understood jointly by members of the organization as a basis in the rules of conduct contained within the organization.

Keywords: *Analysis, Culture, Organization*

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintah Kecamatan Rumbai Pesisir mulai efektif pada awal bulan Januari tahun 2004. Dengan luas wilayah 157,33 Km² dan jumlah penduduk mencapai 64.694 lebih diperlukan sumber daya manusia yang terampil dalam penyelenggaraan pemerintahan. Terutama sekali oleh aparatur kecamatan. Apalagi daerah ini memiliki kantor camat baru yang berada di Jalan Sembilang/ eks Kantor PT Caltex Pasific Indonesia. Sementara kantor lama yang berada di Jalan Sekolah/ Kayangan sudah beralih fungsi menjadi Kantor Unit Pelayanan terpadu Dinas Kependudukan Kota Pekanbaru. Oleh karena itu pertimbangan luas wilayah, jumlah penduduk dan kantor menjadi alasan dilakukannya penelitian di Kantor Camat Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Adapun permasalahan yang timbul adalah:

1. Sejak pemindahan kantor kurangnya inovasi yang dilakukan aparatur kecamatan dalam mengelola sarana dan prasarana, seperti belum melakukan renovasi/ tata ruang kantor baik internal maupun eksternal.
2. Kurang stabilnya penyelenggaraan pemerintahan karena belum mengacu pada rencana tata ruang wilayah.

Sementara itu, pendapat lain yang mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi (Jerald Greenberg dan Robert A Baron dalam Wibowo 2010;34) yakni:

1. Innovation (inovasi), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. Stability (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.
3. Orientation toward people (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.
4. Result orientation (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. Easygoingness (bersikap tenang), suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
6. Attention to detail (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
7. Collaborative orientation (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

2. METODE

C.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru.

C.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur kantor camat. Mereka dipilih karena terjangkau. Camat dijadikan sebagai Key Informan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sensus.

4.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

D.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Peneliti mengobservasi atau melihat apa yang sedang berlangsung dilapangan, dalam hal ini peneliti mengunjungi lokasi atau melihat secara langsung proses keberlangsungan kegiatan perkantoran.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. (Muri, 2014).

3. Kuestioner

Studi ini dilakukan dalam bentuk memberikan lembar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

E. 5 Analisis Data Penelitian

Data yang telah terkumpul berdasarkan jenis dan bentuk data, untuk selanjutnya data dianalisa secara deskriptif kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari kegiatan penelitian yang dilakukan diketahui budaya organisasi di Kantor Camat Rumbai Pesisir sudah berjalan dengan cukup baik. Karena secara umum, aparatur sipil negara (ASN) di Kecamatan Rumbai Pesisir sudah memahami pengertian budaya organisasi. Yakni, sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya (Camat), karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi. Contohnya misi yang dapat ia paksakan pada seluruh anggota organisasi. Dimana hal ini dilakukan dengan pertama merekrut dan mempertahankan anggota yang sepaham. Kedua, melakukan indokrinasi dan mensosialisasikan cara pikir dan berperilaku kepada karyawan. Lalu yang terakhir adalah pendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi diri, dan jika organisasi mengalami kemajuan maka organisasi akan mencapai kesuksesan, visi, dan pendiri akan dilihat sebagai faktor penentu utama keberhasilan.

Beberapa contoh budaya organisasi yang sudah cukup baik diantaranya;

1. Kerapian Administrasi budaya organisasi dalam hal kerajinan administrasi, merupakan yang harus dihidupkan dalam organisasi, baik itu surat-menyurat, keuangan, pendapatan aparatur sipil negara, barang masuk/keluar, dan sebagainya yang membantu dalam kinerja organisasi.
2. Pembagian Wewenang Yang Jelas hal ini merupakan kunci yang dapat menentukan keberhasilan akan kinerja dalam perusahaan.

Untuk lebih jelas dapat dirincikan sebagai berikut.

1. Innovation (inovasi), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.

Inovasi adalah melakukan sesuatu yang baru. Inovasi merupakan aplikasi praktis dari kreativitas. Dengan kata lain, kreativitas bisa merupakan variabel bebas, sedangkan inovasi adalah variabel tak bebas. Dalam praktek bisnis sehari-hari, ada perencanaan yang meliputi strategi, taktik, dan eksekusi.

2. Stability (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.

Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan

dilakukan pegawai. Dari tabel diatas terlihat bahwa stabilitas di Kantor Camat Rumbai Pesisir berjalan kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya kejadian keributan di wilayah Kecamatan Rumbai Pesisir yang melibatkan satuan polisi pamong praja, kepolisian dan warga sekitar. Kanit Reskrim Polsek Rumbai Pesisir, AKP Sihol Sitinjak terluka dibagian wajah usai jadi sasaran kemarahan puluhan Orang Tak Dikenal (OTK) yang menyerang petugas Satpol PP Pekanbaru, di Kantor Camat Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

3. Orientation toward people (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa untuk orientasi pada orang hasilnya cukup baik dengan jumlah responden mencapai 9 orang dan baik 6 orang. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Rumbai Pesisir sudah mulai menerapkan sikap jujur dan memberikan penghargaan kepada individu baik itu kepada atasan maupun kepada masyarakat.

4. Result orientation (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Pegawai di Kantor Camat Rumbai Pesisir dalam bekerja sudah cukup berorientasi pada hasil. Ini berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas. Bekerja atau berkarya sesungguhnya merupakan bagian dari hidup dan kehidupan manusia di muka bumi ini. Tanpa bekerja maka manusia menjadi pasif, hanya pasrah, kurang bersemangat tanpa memiliki harapan sehingga membuat hidup sehari-hari tidak bergairah untuk menatap masa depan.

5. Easygoingness (bersikap tenang), suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.

Bersikap tenang dalam bekerja merupakan suatu hal yang positif karena dengan demikian pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik. Ketenangan mendanakan seseorang bekerja dengan hati-hati, tidak ceroboh, tergesa-gesa.

6. on to detail (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.

Keberhasilan ini dibuktikan dengan dilakukannya pemekaran kecamatan sehingga Rumbai terdiri dari Rumbai dan Rumbai Pesisir. Awalnya Kantor Camat Rumbai berada di Jalan Sekolah, kini ditempati Rumbai Pesisir. Namun sejak beberapa tahun terakhir pindah ke Muara Fajar seiring dengan pemekaran Rumbai.

7. Collaborative orientation (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Kolaborasi antar organisasi menjadi kebijakan yang strategis untuk mendapatkan akses sumberdaya, kapabilitas, ketrampilan dan pengetahuan yang berasal dari luar institusi. Organisasi mencari berbagai hasil operasional dan keuangan dari kegiatan kolaborasi. Strategi kolaborasi antar organisasi membutuhkan kapabilitas kolaborasi. Hal ini dibangun organisasi dalam rangka menumbuhkan sumberdaya yang unggul untuk berhasil mencapai tujuan kolaborasi. Kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi, efektifitas organisasi dan kinerja.

4. KESIMPULAN

Dari kegiatan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa:

a. budaya organisasi pegawai di Kantor Camat Rumbai Pesisir berjalan cukup baik dengan jumlah responden 54 orang, baik 30 responden dan kurang baik 21 responden.

b. Hambatan dalam pelaksanaan budaya organisasi di Kantor Camat Rumbai Pesisir adalah dari segi penataan ruang.

5. SARAN

Dari hambatan yang ada diatas maka disarankan Perlu dilakukan penataan ruang dan lingkungan yang disesuaikan dengan standar pelayanan umum/ publik. Sebab kondisi kantor yang ada saat ini masih kesannya tertutup.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Abu Ahmadi dan Noor Salimi, 2008, Dasar-Dasar Pendidikan Agama Islam, Bumi Aksara, Jakarta.
- [2]. Agus Dkk, 2012, Modul Monitoring Penegakan Hukum, ICW, Jakarta.
- [3]. Anggara Sahya. 2012. Perbandingan Administrasi Negara. CV Pustaka Setia, Bandung.
- [4]. Bambang Sunaryo, 2013, Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata, Gava Media, Jakarta.
- [5]. Beddy Iriawan, 2012. Sistem Politik Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta
- [6]. Danang Sunyoto dan Burhanuddin, 2011, Perilaku Organisasional, CAPS, Yogyakarta.
- [7]. Kaelan, 2010, Pendidikan Pancasila, Paradigma, Yogyakarta.
- [8]. MPR RI, 2012, Ketetapan MPR RI Nomor I/ MPR/ 2003 Tentang Peninjauan Kembali Materi dan Status Hukum Ketetapan MPR Sementara dan Ketetapan MPR RI Tahun 1960 -2002, Sekretariat Jenderal MPR RI, Jakarta
- [9]. _____, 2012, Panduan Pemasarakatan UUD NRI Tahun 1945 dan Ketetapan MPR RI, Sekretariat Jenderal MPR RI, Jakarta
- [10]. _____, 2012, UU D NRI 1945, Sekretariat Jenderal MPR RI, Jakarta
- [11]. Padmo Wahjono dan Nazaruddin Syamsuddin, 2009, Pengantar Ilmu Politik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [12]. Riant Nugroho dan Randy Wrihatnolo, 2011, Manajemen Perencanaan Pembangunan, Kompas Gramedia, Jakarta.
- [13]. Ridwan HR, 2010, Hukum Administrasi Negara, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.